

УДК 331.101.23

DOI:10.34670/AR.2021.34.31.009

Характеристика трансформационных процессов в организации управления работниками интеллектуального труда

Гимаева Эльмира Хайдаровна

Аспирант,

Казанский национальный исследовательский технический университет –

Казанский авиационный институт,

420111, Российская Федерация, Казань, ул. К. Маркса, 10;

e-mail: elya.gimaeva@gmail.com

Аннотация

В статье описаны современные тенденции развития трансформационных процессов в организации трудовых отношений работников интеллектуального труда. Автором раскрыты современные особенности развития четвертой волны промышленной революции, еще более ускорившейся за последнее время распространением пандемии, а также то, как они влияют на эффективность организации интеллектуального труда работников. Помимо этого, автором раскрыты факторы развития интеллектуального труда, а также выявлены проблемы функционирования их на практике. Современная тенденция к децентрализации труда имеет свою негативную сторону, т.к. работник, занимающийся непостоянной деятельностью противопоставлен труду людям со стабильной работой и постоянным доходом. В результате исследования выявлены следующие негативные последствия децентрализации трудовых процессов, отражающихся на сотрудниках: работник, занимающийся непостоянным трудом так или иначе вынужден, находится в постоянном поиске источника заработка. Поэтому из-за нехватки времени и информации он больше подвержен стрессу; работы испытывает трудности с контролем времени в краткосрочной и долгосрочной перспективе, у него нет ясного видения будущего и нет возможности опираться на прошлое; у работников постепенно снижается стимул к профессиональному развитию. Досуг постепенно вытесняется на задний план, и люди находят отдохновение в пассивных с точки зрения интеллекта занятиях.

Для цитирования в научных исследованиях

Гимаева Э.Х. Характеристика трансформационных процессов в организации управления работниками интеллектуального труда // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2021. Том 11. № 12А. С. 234-240. DOI:10.34670/AR.2021.34.31.009

Ключевые слова

Интеллектуальный труд, IV промышленная революция, искусственный интеллект, производительные силы, управление.

Введение

Современные тенденции развития общества обусловлены формированием IV волны научно-технической революции. Процессы развития IV волны промышленной революции характеризуются массовым внедрением киберфизических систем в производство и услуги. Под киберфизическими системами понимается процессы внедрения вычислительных систем и ресурсов в физические и биологические сущности любого вида. К ключевым технологиям, развивающимся в эпоху IV волны промышленной революции относят: применение больших баз данных для принятия решений, внедрение автономных роботов и технологий 3D-моделирования и облачных вычислений в производственные процессы, усиление контроля информационной безопасности во всех сферах промышленности.

Темпы внедрения процессов автоматизации в производственные процессы меняются в связи с последствиями внедрения ограничений, вызванных пандемией. Пандемия, вызвавшая рецессию в экономике, постепенно привела к ускорению четвертой технической революции и изменению стратегий развития отдельных организаций к 2025 году.

По итогам Всемирного экономического форума, проходившего в октябре 2020 года, ожидается, что к 2025 году для работодателей и работников ожидаются следующие перспективные изменения:

- к 2025 году время, затрачиваемое на выполнение текущих задач людьми и машинами, будет примерно одинаковым;
- ускорится процесс исчезновения рабочих мест, замещаемых цифровыми технологиями;
- большую востребованность начнут приобретать рабочие места, связанные с обслуживанием искусственного интеллекта и обеспечением роботизации производства;
- применение технологий искусственного интеллекта изменит характер работы для многих других профессий, позволяя работникам сосредоточиться на более важных задачах, требующих большего внимания и межличностного взаимодействия;
- увеличится востребованность таких профессиональных навыков как критическое мышление и анализ, навыков разрешения проблемных ситуаций, а также навыков самоуправления и самодисциплины, обучаемость, устойчивость, общение, отзывчивость, сочувствие стрессоустойчивость и гибкость;
- наибольшую актуальность приобретут процессы переподготовки кадров и повышения квалификации;
- приобретут особую актуальность процессы цифровизации рабочих процессов, включая значительное расширение удаленной работы, с возможностью перевода примерно 40% сотрудников для работы удаленно;
- ожидается, что примерно в четыре раза увеличится количество людей, ищущих возможности обучения в Интернете по своей собственной инициативе, в пять раз увеличится количество работодателей, предоставляющих возможности онлайн-обучения своим работникам, и в девять раз увеличилось количество учащихся, получающих доступ в Интернет;
- наиболее подверженными кризисному влиянию окажутся рабочие места, занятые более низкооплачиваемыми работниками, женщинами и молодым населением;
- увеличится возможность географического охвата трудоустройства работников вне региона присутствия работодателя, а также трудоустройства населения, ранее не имеющего возможности присутствовать на работе лично [Отчет о будущем профессий, 2020].

Основная часть

По мере развития общественных процессов и увеличения доли цифровых процессов постепенно растет потребность в людях с высокими интеллектуальными способностями и способностями к интеллектуальному труду.

В данном случае, под интеллектуальным трудом понимается процесс создания новых знаний, возникновения новых идей, новых способов производства, методов и приемов для преобразования окружающего мира, его прогрессивного позитивного изменения и совершенствования.

Интеллектуальный труд будет отличаться от традиционного труда следующими элементами: предметом труда будут являться знания и информация, средством труда – интеллектуальная творческая активность, способности и накопленный опыт индивида.

Процесс осуществления трудовой деятельности работника может включать в себя как сознательный, так и бессознательный этапы. В данном случае бессознательный этап сложен для количественного измерения. Трудны для измерения такие показатели как творческие и интеллектуальные способности работника.

Работники интеллектуального труда выполняют главнейшую роль в процессе производства инновационного продукта. Именно поэтому для улучшения качества результатов интеллектуального труда необходима грамотная организация трудового процесса, обеспечивающая эффективное управление трудовыми ресурсами.

В данном случае, организация управления интеллектуальными ресурсами представляет собой структуру, которая включает процесс обучения персонала и организации рабочих процессов. В рамках эффективной организации интеллектуального труда должны решаться следующие задачи, которые еще были определены Питером Ф. Друкером в работе «Задачи менеджмента в XXI веке»:

- постановка производственного задания работнику интеллектуального труда;
- предоставление независимости и ответственности в осуществлении рабочих процессов;
- ответственность за введение нововведений;
- обеспечение возможности учиться и учить;
- определение производительности согласно качеству произведенного продукта;
- взращивание интеллектуального капитала сотрудников в пределах организации, мотивация сотрудников на интеллектуальную работу.

В процессе исследования особенностей труда высококвалифицированных специалистов интеллектуального труда в корпорациях становится ясным, что система их оценки должна подчиняться логике общего управления компанией, а с другой – должна учитываться специфика самого труда. Процессы подбора и расстановки работников интеллектуального труда должна осуществляться на те рабочие позиции, где они наиболее эффективно смогут реализовать свой интеллектуальный потенциал.

Таким образом, в связи со спецификой интеллектуальной трудовой деятельности упор должен делаться на развитие процессов, способствующих развитию интереса сотрудников к интеллектуальной деятельности, что может включать в себя расширение круга задач, развитие сотрудников и трудовых процессов, постоянная ротация персонала, создание рабочих групп, предоставление свободы выбора и частичной свободы действий.

В процессе эффективной организации деятельности работника интеллектуального труда необходимо учитывать такие важные факторы, как:

Мотив трудовой деятельности. Предполагается, что работник интеллектуального труда руководствуется мотивом самореализации, а также развития и совершенствования текущих процессов, благ или услуг. В данном случае, одной из компонент и мотивацией интеллектуальной деятельности является сам творческий труд и потребность творчества.

Наиболее полно самореализация осуществляется в процессе творчества, достижения творческого процесса получают признание как со стороны общества, так и со стороны самого человека. Расширение границ и возможностей своего сознания и творческой деятельности открывают перед человеком наиболее перспективные формы самоутверждения. В процессе интеллектуального труда он приобретает качества, которые недоступны подавляющему большинству людей.

Исследователями не раз отмечалось сходство между выдающимися людьми разных профессий, в которых выделялась такая особенность, что для любого профессионала высокого класса, само занятие становится основным смыслом его жизни. Мотивационная сфера работника интеллектуального труда – это не простая иерархия потребностей и мотивов, а также и иерархия реализуемых им видов интеллектуальной деятельности, мотивов и условий, целей и средств, планов и результатов.

Форма организации труда. Как упоминалось ранее, одной из особенностей интеллектуального труда является размытость времени между трудом и отдыхом, так как интеллектуальный и творческий процесс не может ограничиваться рамками нормированного рабочего дня. Помимо этого, личное время некоторые работники интеллектуального труда используют для накопления опыта и знаний, а также саморазвития.

Изменения, вызванные пандемией, привели к ускоренным трансформациям трудовых отношений. На текущий момент существует тенденция к возрастанию нестандартных форм занятости и созданию более гибких систем организации труда. Так, например, на текущий момент, актуальны следующие нестандартные формы организации интеллектуального труда: научные исследования под проекты, дистанционный труд, лизинг персонала (фрилансинг, аутсорсинг, аутстаффинг), неформальная занятость.

Трансформация форм организации труда повлекла за собой изменения правовых отношений. Сотрудники, работающие дистанционно, как правило, трудоустроены по трудовому договору, оплата по которому осуществляется согласно фиксированной заработной плате, либо зависит от количества выполненных работ.

Для сотрудников, обладающих высоким уровнем знаний и квалификаций становится актуальной временная работа над конкретными проектами. Так, временная работа над проектом происходит на контрактной основе. Подобного рода трудоустройство осуществляется по договору лизинга. В таком договоре можно отразить варианты дополнительной оплаты услуг, при условии успешного результата проекта или успешно выполненной работы.

Если работник интеллектуального труда является наемным работником и получает техническое задание создать новый продукт, как правило, применяются нормы трудового права и гражданского права в отношении изобретений. В данном случае, при составлении договора должны учитываться специфические условия режима труда, рабочего места и т.д.

Работник, занимающийся интеллектуальным трудом, может осуществлять научную деятельность на основании гражданско-правового договора. В таком случае должны применяться нормы гражданского законодательства в части регулирования о выполнении научно-исследовательских, опытно-конструкторских и технологических работ, договоров подряда на выполнение проектных и изыскательных работ, договоров о создании и передаче

научно-технической продукции, о передаче ноу-хау, лицензионного договора и договора коммерческой концессии.

Таким образом, тенденцией последнего времени является увеличение удельного веса виртуальных рабочих мест. Очевидно преимущество, которое могут виртуальные рабочие места корпорациям: снятие пространственных барьеров, снижение затрат, рост производительности, сокращение сроков выполнения проектов.

Оценка эффективности использования ресурсов интеллектуального труда. Формами стимулирования деятельности интеллектуального работника может выступать оценка эффективности использования ресурсов интеллектуального труда. Процесс оценки эффективности предполагает анализ динамики показателей использования ресурсов интеллектуального труда, рассчитанных по показателям, трудовой деятельности, приходящихся либо на единицу затрат труда, либо на единицу затрат ресурсов труда.

Непосредственно уровень сложности интеллектуального трудового процесса может измеряться параметрами, описывающими следующие характеристики: количество трудовых операций; характер взаимосвязи между операциями; уровень неопределенности внешних и внутренних факторов; степень новизны используемых методов; степень искажения модели интеллектуального трудового процесса при ее упрощении; степень влияния на информационные процессы.

В данном случае, оценка результатов труда представляет собой наиболее важный инструмент управления. Основой для самой оценки служит техническое задание, которое было согласовано в начале периода перед выполнением, и в создании которого принимал участие сам специалист. Как было указано ранее, в реализации задания должен быть определенный интерес, создающий не только материальный, но и творческий, а также интеллектуальный стимул для работника.

Роль руководителя в оценке результатов работников интеллектуального труда заключается в расчете качественных и количественных показателей. Способ вознаграждения такого труда будет отличаться от общепринятого. В некоторых коллективах это путем всеобщего голосования: люди голосуют за размер заработной платы своего руководителя, а тот потом устанавливает жалование сотрудникам. Но есть еще одна, более привлекательная возможность. Каждый сотрудник самостоятельно определяет всем остальным процент от общего фонда заработной платы отдела. Средняя арифметическая, выведенная доля сотрудников и будет являться фактической суммой его заработной платы. Таким образом возникают такие направления как аутсорсинг и фрилансинг. За счет снижения издержек на организацию трудовых процессов, таких, как отбор персонала, подготовка кадров выплаты заработных плат для данного проекта новые информационные технологии упрощают данные процессы. А свобода, обеспечиваемая работой через интернет, сохраняет его особую привлекательность для сотрудников.

Заключение

Современная тенденция к децентрализации труда имеет свою негативную сторону, т.к. работник, занимающийся непостоянной деятельностью противопоставлен труду людям со стабильной работой и постоянным доходом. В результате исследования выявлены следующие негативные последствия децентрализации трудовых процессов, отражающихся на сотрудниках:

-работник, занимающийся непостоянным трудом так или иначе вынужден, находится в

постоянном поиске источника заработка. Поэтому из-за нехватки времени и информации он больше подвержен стрессу;

-работки испытывает трудности с контролем времени в краткосрочной и долгосрочной перспективе, у него нет ясного видения будущего и нет возможности опираться на прошлое;

-у работников постепенно снижается стимул к профессиональному развитию. Досуг постепенно вытесняется на задний план, и люди находят отдохновение в пассивных с точки зрения интеллекта занятиях.

Библиография

1. Анчишкин А.И. Наука-техника-экономика. М.: Экономика, 1989. 383 с.
2. Гимаева Э.Х. К вопросу о содержании интеллектуального труда // Европейский журнал социальных наук. 2014. № 2(41). Т. 2. С. 490-493.
3. Гимаева Э.Х. Характеристика функций интеллектуального труда в условиях инновационной экономики // Сборник статей международной научно-практической конференции. Уфа, 2014. Ч. 2. 195 с.
4. Гринин Е. и др. Кондратьевские волны: аспекты и перспективы. Волгоград, 2012. С. 222-262.
5. Друкер П. Задачи менеджмента в XXI. М.: Вильямс, 2017. 453 с.14
6. Иноземцев В.Л. За пределами экономического общества. М.: Academia, Наука, 2018. С. 111.
7. Отчет о будущем профессий 2020. Всемирный экономический форум 2020.
8. Смирнова О.О. Структура рынков инновационных товаров: подходы к оценке влияния на эффективность // Вестник Московского института лингвистики. 2015. № 1. С. 76-79.
9. Четвертая промышленная революция: Целевые ориентиры развития промышленных технологий и инноваций. Всемирный экономический форум 2019.
10. Юдина С. Управление интеллектуальным трудом в корпорации. Формирование основ системного подхода. Кишинев: LAP Lambert Academic Publishing, 2012. С. 4.

Characteristics of transformational processes while managing knowledge workers

El'mira Kh. Gimaeva

graduate student

Kazan National Research Technical University –

Kazan Aviation Institute,

420111, 10, Marksa str., Kazan, Russian Federation;

e-mail: elya.gimaeva@gmail.com

Abstract

The article describes current trends in the development of transformational processes in the organization of labor relations of intellectual workers. The author reveals the modern features of the development of the fourth wave of the industrial revolution, which has been accelerated even more recently by the spread of the pandemic, as well as how they affect the efficiency of organizing the intellectual work of workers. In addition, the author reveals the factors for the development of intellectual labor, as well as the problems of their functioning in practice. The current trend towards the decentralization of labor has its negative side, because a worker engaged in a non-permanent activity is opposed to the work of people with a stable job and a constant income. As a result of the study, the following negative consequences of the decentralization of labor processes affecting employees were revealed: an employee engaged in intermittent work is forced in one way or another,

Characteristics of transformational...

is in constant search of a source of income. Therefore, due to lack of time and information, he is more prone to stress; the worker has difficulty controlling time in the short and long term, he does not have a clear vision of the future and there is no way to build on the past; the incentive for professional development gradually decreases among employees. Leisure is gradually being pushed into the background, and people find rest in passive activities from the point of view of intelligence.

For citation

Gimaeva E.Kh. (2021) *Kharakteristika transformatsionnykh protsessov v organizatsii upravleniya rabotnikami intellektual'nogo truda* [Characteristics of transformational processes while managing knowledge workers]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 11 (12A), pp. 234-240. DOI:10.34670/AR.2021.34.31.009

Keywords

Intellectual labor, IV industrial revolution, artificial intelligence, productive power, management.

References

1. Anchishkin A.I. (1989) *Nauka-tehnika-ekonomika* [Science-technology-economics]. Moscow: Ekonomika Publ.
2. *Chetvertaya promyshlennaya revolyutsiya: Tselevye orientiry razvitiya promyshlennykh tekhnologii i innovatsii. Vsemirnyi ekonomicheskii forum 2019* [The fourth industrial revolution: Targets for the development of industrial technologies and innovations. World Economic Forum 2019].
3. Druker P. (2009) *Management: Tasks, Responsibilities, Practices*. HarperCollins.
4. Gimaeva E.Kh. (2014) K voprosu o soderzhanii intellektual'nogo truda [To the question of the content of intellectual work]. *Evropeiskii zhurnal sotsial'nykh nauk* [European Journal of Social Science], 2(41), 2, pp. 490-493.
5. Gimaeva E.Kh. (2014) Kharakteristika funktsii intellektual'nogo truda v usloviyakh innovatsionnoi ekonomiki [Characteristics of the functions of intellectual work in an innovative economy]. In: *Sbornik statei mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii* [Collection of articles of the international scientific and practical conference]. Ufa. Part 2.
6. Grinin E. et al. (2012) *Kondrat'evskie volny: aspekty i perspektivy* [Kondratiev waves: aspects and prospects]. Volgograd.
7. Inozemtsev V.L. (2018) *Za predelami ekonomicheskogo obshchestva* [Outside the economic society]. Moscow: Academia, Nauka Publ.
8. *Otchet o budushchem professii 2020. Vsemirnyi ekonomicheskii forum 2020* [Future of Jobs Report 2020. World Economic Forum 2020].
9. Cmirnova O.O. (2015) Struktura rynkov innovatsionnykh tovarov: podkhody k otsenke vliyaniya na effektivnost' [Structure of innovative goods markets: approaches to assessing the impact on efficiency]. *Tavricheskiy nauchnyi obozrevatel'* [Tavrishesky Scientific Reviewer], 1, pp. 76-79.
10. Yudina S. (2012) *Upravlenie intellektual'nym trudom v korporatsii. Formirovanie osnov sistemnogo podkhoda* [Management of intellectual work in a corporation. Formation of the foundations of a systematic approach]. Chisinau: LAP Lambert Academic Publishing Publ.